



Créateur de progrès **social**

repères

Bulletin de documentation juridique et syndicale FGTA-FO

N°41



Comité
central



d'entreprise



et Comité
de groupe



Comité central d'entreprise et comité de groupe : l'heure est à la vigilance

A l'heure où, sous la pression du Medef, le Parlement débat d'une nouvelle opération de démantèlement des Instance représentatives du personnel, la FGTA-FO a pris l'initiative de marquer son attachement à la défense des droits collectifs des salariés par la réalisation du présent numéro de Repères consacré au droit du Comité Central d'Entreprise et du Comité de Groupe.

Au moment où les Comités d'entreprise entrent dans leur soixante-dixième anniversaire, la période impose plus que jamais que le mouvement syndical rappelle que nous ne laisserons pas démanteler un des acquis sociaux issu de la Libération qui, comme la Sécurité sociale ou le droit à pension retraite, a été arraché de haute lutte grâce au rôle joué par la classe ouvrière.

A la FGTA-FO, nous ne renoncerons pas à la défense et à l'exercice du droit fondamental exercé par les Comités d'entreprise qu'est la participation des salariés à la gestion et à la marche de l'entreprise.

Ce numéro spécial met à l'honneur les Comités Centraux d'Entreprise et les Comités de Groupe trop souvent méconnus et insuffisamment explorés dans le détail et la complexité de leur législation.

Il est indispensable que partout où ils sont en responsabilité, nos représentants syndicaux s'emparent de ces droits collectifs afin de rappeler que ces Comités sont et seront un outil de la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés.

Que même malmenées, attaquées ou critiquées, les Instances représentatives du personnel demeureront, pour le

syndicalisme libre et indépendant que nous incarnons à la FGTA-FO, un rempart contre les tentatives de démantèlement du droit du travail.

Par notre volonté de préserver et d'appliquer avec rigueur la réglementation relative au CCE et au Comité de Groupe, la FGTA-FO rappelle qu'elle s'inscrit en faux contre ceux qui, sous prétexte que la simplification du code du travail serait source d'emploi, organisent le démantèlement des instances représentatives du personnel.

Comme si, par exemple, l'allègement du code de la route permettrait de diminuer le nombre des accidents routiers !

Bonne lecture à tous, emparez-vous tant que possible de ce nouvel outil de défense et de résistance juridique et syndicale que nous mettons à votre disposition

Ensemble, avec conviction et détermination, je ne doute pas que fort des outils de communication et de syndicalisation dont le magazine Repères est un des instruments, les élus de la FGTA-FO resteront au premier rang de la défense des intérêts des salariés.

*Fidèlement votre,
Dejan Terglav
Secrétaire général de la FGTA-FO*

Sommaire

Édito	1	B. Le comité de groupe	16
Introduction.....	3	I. Constitution d'un groupe.....	16
Comité central d'entreprise et Comité de groupe		1. Conditions d'existence d'un groupe	
A. Le comité central d'entreprise	5	a. Existence d'une entreprise dominante	
I. Création d'un CCE.....	5	b. Implantation territoriale	
1. Comité d'établissement		c. Condition d'effectif	
2. Mise en place d'un CCE		2. Configuration du groupe	
3. Composition d'un CCE		II. Constitution du comité de groupe	18
a. Présidence		1. Comité de groupe constitué pour la première fois	
b. Délégation élue		a. Réunion du comité de groupe	
c. Représentant syndical		b. Conclusion d'un accord sur la mise en place du comité	
4. Les représentants élus au CCE		2. Composition du comité de groupe	
a. Nombre de représentants élus au CCE		3. Désignation de la représentation du personnel	
b. La représentation des cadres		a. Les élus du comité d'entreprise	
c. Les acteurs de l'élection		b. Contentieux	
d. Le déroulement des élections		III. Fonctionnement du comité de groupe	21
II. Fonctionnement d'un CCE	9	1. L'organisation des réunions	
1. Organisation interne		2. Les moyens de fonctionnement	
a. Le règlement intérieur		3. Assistance d'un expert comptable	
b. Secrétaire et trésorier		IV. Attributions du comité de groupe	22
c. Commission des marchés		1. Informations économiques, financières et sociales	
d. Commission économique		2. Annonce d'OPA ou d'OPE	
2. Les moyens du CCE		3. Le comité de groupe peut agir en justice	
a. La disposition d'un budget		Chiffres Repères	25
b. La disposition d'un local			
3. Statut des membres			
4. Réunions			
a. La tenue des réunions			
b. L'indemnisation des membres			
III. Attributions d'un CCE	13		
1. Attributions d'ordre économique			
a. Principes			
b. Documents comptables et économiques			
2. Attributions d'ordre social			

Comité central d'entreprise et Comité de groupe

Pour assurer, au sein des entreprises, la représentation du personnel auprès de l'employeur, la loi a créé plusieurs institutions représentatives élues par les salariés (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail...) ou désignées par les syndicats. Leur mise en place est, le plus souvent, subordonnée à des conditions d'effectif. Chacune a un statut et des attributions propres, mais ne fonctionne pas pour autant de façon totalement autonome par rapport aux autres. Des représentants de certaines d'entre elles siègent au sein de certaines autres. Selon les sujets et les circonstances, elles interagissent ou interviennent successivement.

Le comité d'entreprise est l'une des instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise.

Le comité d'entreprise et les comités d'établissement ont été institués par l'ordonnance du 22 février 1945 et la loi du 16 mai 1946 dans toutes les entreprises de 50

salariés et plus ; il détient des attributions à la fois sociales et économiques.

Le comité d'entreprise (CE) est remplacé, dans les entreprises possédant plusieurs établissements, par des comités d'établissement (CE) et un comité central d'entreprise (CCE). Ainsi, Un Comité central d'entreprise (CCE) doit être mis en place dans les entreprises à sites multiples lorsqu'au moins deux de ces sites disposent d'un comité d'établissement.

Dans les groupes (ensemble formé par une entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle), un Comité de groupe supervise l'ensemble des Comités d'entreprise. Un comité de groupe doit être mis en place au sein d'un groupe constitué d'une entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle (filiales ou sous filiales).

Les institutions représentatives du personnel

	Création	Missions
Délégué du personnel (DP)	Élus dans les établissements de 11 salariés et plus	Représenter le personnel auprès de l'employeur Être consultés, en l'absence de CE, sur les licenciements économiques, la durée du travail, la formation professionnelle. Ils sont également consultés sur la fixation des congés payés Être les interlocuteurs de l'inspecteur du travail
Le comité d'entreprise (CE)	Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise a pour obligation d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE). En dessous de cet effectif, le CE n'est pas obligatoire	Assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production Être informé de la situation économique de l'entreprise
Délégation unique du personnel	Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut opter pour une délégation unique du personnel	Les élus exercent les fonctions de membres du CE conjointement à celles de délégués du personnel
Le comité d'établissement (CE)	Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement	Assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles En toute autre matière, ils ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise

<p>Le comité central d'entreprise (CCE)</p>	<p>Dans une entreprise à établissements multiples</p> <p>Réunit les représentants élus des différents comités d'établissement</p>	<p>Attributions économiques : compétent pour tout ce qui concerne l'entreprise dans son ensemble et sa marche générale</p>
<p>Le comité de groupe</p>	<p>Constitué au sein d'un groupe formé par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle</p>	<p>Être informé sur l'activité, la situation financière et l'emploi à la fois au niveau du groupe et pour chacune des sociétés qui le composent</p>
<p>Le CHSCT</p>	<p>Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés</p>	<p>Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail</p>
<p>Le comité d'entreprise européen</p>	<p>Entreprises de dimension européenne.</p> <p>Cette catégorie regroupe les entreprises qui emploient plus de 1 000 travailleurs dans les pays membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen (EEE) et 150 travailleurs ou plus dans au moins 2 États membres</p>	<p>Être informé ou consulté sur les questions de nature transnationale, c'est-à-dire celles qui concernent tout le groupe ou des établissements présents dans au moins 2 pays</p>
<p>Le comité de la société européenne</p>	<p>Un groupe spécial de négociation (GSN) doit déterminer les modalités d'implication des salariés au sein de la SE.</p> <p>Si aucun accord n'a été conclu après 6 mois de négociation, la SE ne peut être immatriculée que si un comité de la société européenne est mis en place ou si les dirigeants des sociétés participantes s'engagent à le faire</p>	<p>La compétence du comité de la société européenne est limitée aux questions concernant la société européenne elle-même ou toute filiale ou tout établissement situé dans un autre État membre, ou excédant les pouvoirs des instances de décision dans un seul État membre</p>

Le comité central d'entreprise (CCE) est l'institution représentative du personnel instaurée dans une entreprise à établissements multiples. Il réunit les représentants élus des différents comités d'établissement. Le comité central d'entreprise a des fonctions apparentées à celles du comité d'entreprise, adaptées à la configuration d'une telle société. Ces fonctions, ainsi que le nombre des représentants, leur mode de désignation, la fréquence et l'objet des réunions périodiques, sont précisés par la réglementation.

I. Création d'un Comité Central d'Entreprise

Dans les entreprises composées d'établissements distincts sont créés plusieurs Comités d'Établissement (CE) et un Comité Central d'Entreprise (CCE). (**Article L 2327-1**)

Le CCE est une émanation des comités d'établissements, il est composé (sauf accord plus favorable) de 20 membres titulaires et 20 membres suppléants au maximum. Les élus titulaires au CCE doivent l'être également dans leur CE, alors que les suppléants peuvent être indifféremment titulaires ou suppléants dans leur CE.

1. Comité d'établissement

La création d'un comité d'établissement suppose qu'un accord ou une décision administrative ait reconnu le caractère distinct de l'établissement en cause.

Le comité d'établissement obéit aux mêmes règles que le comité d'entreprise. Il en est ainsi en particulier pour :

- sa composition (**article L 2327-17**) ;
- l'élection de la délégation du personnel laquelle peut, dans les entreprises de moins de 200 salariés, prendre la forme d'une délégation unique du personnel ;
- son fonctionnement (**article L 2327-19**) ;
- ses attributions : attributions économiques, et en matière d'activités sociales et culturelles.

Le comité d'établissement est doté de la personnalité civile (**article L 2327-18**) et peut donc agir en justice. Les solutions jurisprudentielles sur l'action en justice du CE lui sont transposables.

Selon l'**article L 2327-15** les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise : ils assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles.

Le non-respect des obligations légales en matière de comité d'établissement est susceptible de constituer un délit d'entrave.

Dans les limites fixées à l'**article D 2327-1**, chaque établissement peut être représenté au CCE soit par 1 seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par 1 ou 2 délégués titulaires et 1 ou 2 délégués suppléants.

2. Mise en place d'un CCE

Si l'**article L 2327-1** prévoit la création d'un CCE dans les entreprises comprenant des établissements distincts, aucun texte ne fait expressément obligation au chef d'entreprise de prendre l'initiative de la constitution de cet organisme lorsque nulle démarche n'a été effectuée, à cet effet, auprès de lui.

Les juges du fond ne peuvent donc condamner pour délit d'entrave un employeur qui n'a pas pris une telle initiative sans rechercher si des démarches ont ou non été effectuées auprès de lui par des salariés ou des organisations syndicales et, dans l'affirmative, s'il y avait fait obstacle par son inertie ou par des manœuvres dilatoires (Cass. crim. 14 janvier 1986 n° 85-91.285, Goyffon).

Interrogé sur la possibilité de constituer un CCE dans les cas où certains établissements de l'entreprise ne possèdent pas, pour des raisons diverses (absence de candidats...) de comité d'établissement, le secrétaire d'État au Travail et à la Sécurité sociale a répondu que la constitution du CCE, spécialement prescrite par l'**article L 2327-1**, répondait à l'intention du législateur de permettre aux représentants élus par les divers comités d'établissement l'exercice des attributions se rattachant à la marche de l'ensemble de l'entreprise.

Il ne semble pas en conséquence qu'une carence dans la représentation de certains des établissements assujettis soit de nature à exonérer l'employeur de ses obligations.

D'autre part, il apparaît que le CCE peut valablement fonctionner sans que tous les sièges soient pourvus, dès lors qu'aucun quorum n'est imposé.

Lorsqu'un seul comité d'établissement a été créé par suite de carence dans (le ou) les autres établissements, un comité central ne peut être constitué : le comité existant ne saurait en effet exercer des attributions qui sortiraient du cadre de l'établissement, sauf accord conclu avec la direction de l'entreprise.

3. Composition d'un CCE

Le CCE présente, comme le comité d'entreprise, une structure tripartite : il est composé d'un président, d'un représentant de chaque syndicat représentatif et d'une délégation élue des comités d'établissement.

a. Présidence

Le CCE est présidé par l'employeur, assisté éventuellement d'1 ou 2 collaborateurs ayant voix consultative (**article L 2327-12**).

Les règles relatives à la présidence du CE sont transposables au CCE. Ainsi, par employeur, il convient d'entendre :

- l'exploitant lui-même dans les entreprises personnelles ;
- le président du conseil d'administration ou du directoire dans les sociétés anonymes ;
- le gérant dans les sociétés à responsabilité limitée, les

sociétés en nom collectif et les sociétés en commandite simple ;
 - d'une manière générale, la personne ayant statutairement les pouvoirs de direction dans les autres formes de sociétés ou dans les organismes assujettis.

La présidence du comité ne peut être assurée que par une seule personne à la fois. Ce principe, confirmé par la jurisprudence, peut se déduire de la lecture des différents articles relatifs à la composition du comité (**articles L 2324-1 et L 2325-1**), qui ne visent qu'une seule personne : « l'employeur ».

La possibilité d'une présidence collégiale étant ainsi écartée, il en résulte que si plusieurs personnes ont vocation à remplir le rôle d'employeur (hypothèse de la cogérance par exemple), une seule d'entre elles, sans que ce soit nécessairement toujours la même, pourra effectivement présider le comité.

D'autres personnes peuvent éventuellement être admises à assister le chef d'entreprise :

- soit de droit, lorsqu'elles ont la qualité de collaborateur au sens de l'**article L 2325-1**,
- soit avec l'assentiment de la majorité du comité.

De plus, la présidence du comité d'entreprise ne peut être assurée par 2 personnes simultanément (Cass. soc. 27 novembre 1980 n° 80-60.222, Giffard et Union départementale des sociétés mutualistes de l'Allier c/ Syndicat FO).

La présence permanente auprès du président aux réunions du comité d'entreprise d'un membre de la direction de l'entreprise, même à titre consultatif, touche à la composition de ce comité et constitue une entrave au fonctionnement régulier de celui-ci (Cass. crim. 16 mars 1993 n° B 92-81 168 PF, Guize).

Le président du comité peut désigner un représentant chargé de présider le comité en son lieu et place. Généralement, l'employeur choisit son représentant parmi les cadres de l'entreprise.

Les collaborateurs de l'employeur autorisés à assister aux séances avec voix consultative sont nécessairement des salariés de l'entreprise. Le directeur du personnel de l'entreprise, salarié par le groupe et non par l'entreprise, ne peut pas être considéré comme extérieur à l'entreprise.

D'autres personnes extérieures au CE peuvent assister à ses réunions en vertu d'un accord entre son président et la majorité de ses membres (Cass. soc. 22 novembre 1988 n° 86-13.368).

Cet accord peut toutefois être implicite et résulter du fait que l'assistance aux réunions de personnes étrangères n'a fait l'objet, de part et d'autre, d'aucune protestation (Cass. soc. 8 juillet 2014 n° 13-15.470).

L'employeur qui impose unilatéralement la présence de personnes étrangères commet un délit d'entrave.

b. Délégation élue

Les délégués au CCE sont élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement parmi ses membres (**article L 2327-3**) et non directement par le personnel de l'entreprise.

L'élection est organisée en principe tous les 4 ans, après l'élection générale des membres des comités d'établissement (**article L 2327-9**).

Leur mandat prend fin par anticipation dans les cas prévus pour les membres du CE et en cas de modification du nombre d'établissements distincts ou de la répartition des sièges par établissement. Celui de représentant syndical au CCE prend fin lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise (Cass. soc. 29 octobre 2010 n° 10-10.988).

Le nombre des délégués au CCE est fixé à l'**article D 2327-1**. Ainsi, sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre des membres du comité central d'entreprise ne peut dépasser 20 titulaires et 20 suppléants.

Chaque établissement peut être représenté au CCE soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et 1 ou 2 délégués suppléants (**article D 2327-2**).

Pour fixer le nombre de délégués par établissement, il convient de tenir compte de l'importance respective de chaque établissement, tout en assurant la représentation des différents établissements au comité central d'entreprise (Circ. DRT 12 du 30 novembre 1984 n° 2-4-1 : BOMT n° 84/8 bis).

Le caractère d'ordre public des dispositions législatives ou réglementaires relatives à la mise en place du CCE ne fait pas obstacle à ce que les avantages minimaux qu'elles instaurent soient accrus ou que des avantages non prévus soient institués par voie conventionnelle.

Il en résulte que le nombre des représentants des comités d'établissement au CCE fixé, sauf accord, par les **articles D 2327-1 et D 2327-2** peut être augmenté et déterminé proportionnellement à l'importance numérique de l'effectif de chacun des établissements, conformément à la référence choisie par les parties.

La Cour reconnaît ici la double possibilité d'augmenter, par accord :

- d'une part, le nombre total des délégués des comités d'établissement au comité central, fixé à vingt ;
- et d'autre part, le nombre de délégués par établissement, fixé à 1 ou 2.

Ce faisant, elle valide l'accord conclu dans l'entreprise, qui, pour déterminer le nombre de délégués de chaque établissement au comité central, prenait en compte l'importance numérique de l'effectif de l'établissement en cause.

c. Représentant syndical

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise désigne un représentant au CCE, choisi soit parmi les représentants du syndicat aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités (**article L 2327-6**).

Selon l'administration, les mandats de représentant syndical au CCE et de membre élu au CCE sont incompatibles de sorte qu'il n'est pas possible de désigner un élu au CCE en qualité de représentant syndical au sein de cette instance.

La représentativité du syndicat s'apprécie au niveau de l'entreprise. Une organisation syndicale représentative et les syndicats qui lui sont affiliés ne peuvent désigner ensemble, sauf accord collectif, qu'un seul représentant syndical au CCE.

Les exigences de forme prévues pour la désignation du représentant syndical au CE ne sont pas applicables à celle du représentant syndical au CCE. Il est toutefois recommandé de les respecter pour éviter toute difficulté, notamment quant au point de départ de la protection de ces représentants contre le licenciement.

La contestation de la désignation des représentants syndicaux au CCE est de la compétence du juge d'instance du siège de l'entreprise. Il statue en dernier ressort (**article R 2327-6**).

Les règles (délai, procédure, etc.) pour la contestation de la désignation du représentant syndical au CE sont applicables à la contestation de la désignation des représentants syndicaux au CCE (**article R 2327-6**).

Lorsque la contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les frais y afférents sont à la charge de l'État (**article L 2327-8**).

La découverte d'une fraude ou d'un fait nouveau après l'expiration du délai de recours peut permettre d'engager une action en nullité de la désignation du représentant syndical au CCE. Le jugement statuant sur la représentativité d'un syndicat à l'occasion d'une contestation de la désignation de délégués syndicaux centraux ne constitue pas un fait nouveau permettant d'engager une telle action.

4. Les représentants élus au CCE

a. Nombre de représentants élus au comité central d'entreprise

La délégation des comités d'établissement au CCE est composée d'un nombre égal de titulaires et de suppléants. Elle ne peut, en principe, excéder 20 titulaires et 20 suppléants (**article D 2327-1**).

Par exception, en cas de fusion-absorption, ce nombre peut être supérieur pendant une durée maximale d'1 an (**article L 2327-11**).

Dans cette limite, chaque comité d'établissement peut désigner, parmi ses membres (**article D. 2327-2**) :

- soit 1 seul délégué, titulaire ou suppléant ;

- soit 1 ou 2 délégués titulaires et 1 ou 2 suppléants.

Il reste possible, par voie d'accord collectif conclu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, d'augmenter le nombre des représentants des comités d'établissement au CCE (et donc de dépasser les plafonds réglementaires prévus par les **articles D 2327-1 et D. 2327-2** et de fixer ce nombre proportionnellement à l'importance numérique de l'effectif de chacun des établissements à la date du 1^{er} tour (Cass. soc., 20 décembre 2006, n° 06-60.119).

Remarque :

- les titulaires des comités d'établissement peuvent être titulaires ou suppléants au comité central d'entreprise ;
- les suppléants des comités d'établissement ne peuvent être que suppléants au comité central d'entreprise (Cass. soc., 3 juin 1977, n° 77- 60.024) ;
- les représentants syndicaux aux comités d'établissement ne peuvent être élus ni comme titulaires ni comme suppléants (Cass. soc., 4 juin 2003, n° 01-60.909).

b. La représentation des cadres

Lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent 3 collèges électoraux, un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au CCE appartiennent à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification (**article L 2327-4**).

Ces sièges réservés n'ont pas à être attribués exclusivement aux établissements comportant 3 collèges. L'autorité administrative, saisie pour répartir les sièges, ne peut donc pas transférer un siège réservé aux cadres d'un établissement à un autre au seul motif que ce dernier comporte un 3^{ème} collège.

Dans le même ordre d'idées, un protocole préélectoral peut prévoir qu'un établissement n'aura pas de représentants cadres au CCE, alors que ses élus appartiennent majoritairement au 3^{ème} collège et qu'il comprend essentiellement des cadres : en effet, les parties à la négociation, dont les organisations syndicales répondant à la condition de double majorité, apprécient seules les conditions dans lesquelles doivent être satisfaites les dispositions relatives à la représentation au CCE des ingénieurs et cadres en vue d'assurer l'expression collective de l'ensemble des salariés de l'entreprise et non celle d'un établissement déterminé (Cass. soc. 28 janvier 2015 n° 14-15.817).

Lorsqu'aucun établissement de l'entreprise ne constitue 3 collèges électoraux, mais que plusieurs établissements distincts groupent ensemble au moins 500 salariés ou au moins 25 ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, au moins un délégué titulaire au CCE appartient à cette catégorie (**article L 2327-5**).

La représentation obligatoire des cadres et ingénieurs au CCE peut être résumée ainsi :

Effectif total de l'entreprise	Nombre de cadres et ingénieurs ⁽¹⁾		Représentation au comité central
	Dans l'entreprise	Dans un établissement	
Moins de 500 salariés	Moins de 25	Moins de 25	Pas de représentation obligatoire ⁽²⁾
	25 et plus	Moins de 25	1 titulaire ⁽²⁾
		25 et plus ⁽³⁾	1 titulaire - 1 suppléant
500 salariés et plus	Moins de 25	Moins de 25	1 titulaire
	25 et plus	Moins de 25	1 titulaire
		25 et plus ⁽³⁾	1 titulaire - 1 suppléant

(1) Par « cadres et ingénieurs », il faut entendre : ingénieurs, chefs de services et cadres administratifs, commerciaux ou techniques et assimilés sur le plan de la classification.

(2) Dans ce cas, la représentation de cette catégorie n'est pas obligatoire au comité d'établissement.

(3) Pour l'élection au comité d'établissement, cette catégorie dispose d'un collège spécial.

L'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier sur le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de personnel.

Si une ou plusieurs organisations syndicales ont répondu à l'invitation mais qu'un accord ne peut être obtenu, c'est le Direccte qui tranche (**article L 2327-7**).

c. Les acteurs de l'élection

Électorat

La jurisprudence a déduit des termes de l'**article L 2327-3** selon lequel les délégués au CCE sont élus pour chaque établissement par le comité d'établissement que seuls les représentants titulaires de chacun des comités d'établissement sont électeurs, à l'exclusion des membres suppléants.

Un accord entre l'employeur et les syndicats représentatifs ne peut pas priver les membres titulaires des comités d'établissement du droit d'être électeurs au CCE (Cass. soc. 16 décembre 1998 n° 97-60.371).

Le président du comité d'établissement ne peut pas participer à l'élection à peine d'annulation.

Si le protocole préélectoral a prévu une représentation spécifique d'une catégorie de personnel aux comités d'établissement et au CCE et que les délégués titulaires de ce personnel aux comités d'établissement élisent leurs délégués au CCE, ils sont exclus de toute autre forme de désignation des membres du CCE (Cass. soc. 23 juillet 1980 n° 80-60.070).

Éligibilité

Les titulaires aux comités d'établissement sont éligibles au CCE en tant que titulaires ou suppléants. En revanche, les suppléants ne peuvent qu'y être élus suppléants.

Les représentants syndicaux aux comités d'établissement ne peuvent pas être élus au CCE (Circ. DRT 30-11-1984 ; Cass. soc. 4 juin 2003 n° 01-60.909).

Même si une convention collective prévoit que les suppléants du CCE ont voix délibérative avec les mêmes prérogatives que les titulaires, seuls les titulaires du comité d'établissement peuvent faire partie de la délégation du CCE (Cass. soc. 7 mai 2002 n° 01-60.629).

Si un vote par collèges est organisé, un salarié élu au comité d'établissement par le 1^{er} collège (employés) peut valablement être élu au CCE pour y représenter ce collège, alors même qu'il est passé, entre ces 2 élections, de la catégorie d'employé à celle d'agent de maîtrise, relevant du 2nd collège (Cass. soc. 9 octobre 1991 n° 90-60.472). Inversement, il peut, dans cette situation, être élu au CCE pour le 2nd collège (Cass. soc. 3 avril 2002 n° 00-60.431), sauf si la répartition des sièges entre les établissements et les catégories résulte, à défaut d'accord, d'une décision administrative (Cass. soc. 9 juillet 2008 n° 07-60.442).

Le fait qu'un comité d'établissement ne comprenne qu'un seul membre éligible au CCE ne fait pas obstacle à l'élection (Cass. soc. 28-1-2015 n° 14-15.817).

d. Le déroulement des élections au CCE

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe (Cass. soc. 9 juin 1998 n° 96-60.455 et n° 97-60.304).

Sauf accord, il est procédé aux élections par un vote global, toutes catégories confondues, et non par collèges (Cass. soc. 21 juillet 1976 n° 76-60.030).

En l'absence d'accord unanime du collège électoral, l'élection a lieu au scrutin majoritaire uninominal à un tour (Cass. soc. 9 juin 1998 n° 96-60.455 et n° 97-60.304), chaque électeur devant voter en une seule fois pour

autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir (Cass. soc. 5 mars 2008 n° 06-60.274 et Cass. soc. 8 décembre 2010 n° 10-60.176). Toutefois, rien n'interdit de procéder à des votes séparés, par exemple pour les titulaires et les suppléants, ou pour les cadres et les autres catégories professionnelles, dès lors que le dépouillement n'a lieu qu'une fois tous les votes effectués (Cass. soc. 8 décembre 2010 n° 10-60.176).

L'employeur ne peut revenir unilatéralement sur un accord préélectoral prévoyant un scrutin de liste à un tour avec représentation proportionnelle en fonction du total des voix obtenues par chaque liste.

Selon l'administration, la règle de la majorité des membres présents ne s'applique pas aux élections, lorsque le comité désigne certains de ses membres pour exercer des attributions particulières. Selon elle, les élections sont soumises à la règle de la majorité des voix exprimées, qu'il s'agisse du choix des représentants du comité d'établissement au CCE, des délégués au conseil d'administration ou de surveillance, de la nomination des membres des commissions ou encore de la désignation du secrétaire du comité (Circ. DRT 12 du 30 novembre 1984).

En cas de partage des voix, le plus âgé des candidats est proclamé élu (Cass. soc. 9 juin 1998 n° 96-60.455 et 97-60.304). Il est toutefois possible de prévoir, dans l'accord préélectoral, une autre règle de départage (cela est en effet admis pour l'élection du bureau du comité).

L'établissement d'un procès-verbal n'est pas obligatoire à l'issue de l'élection par un établissement de ses représentants au CCE (Cass. soc. 16 février 2001, n° 10-21.039).

La proclamation des résultats peut résulter de l'envoi d'un courrier électronique à tous les salariés et à l'inspecteur du travail les informant du nom des élus (Cass. soc. 16-2-2001 n° 10-21.039).

II. Fonctionnement d'un Comité Central d'Entreprise

Le CCE est doté de la personnalité civile (**article L 2327-12**) et peut donc agir en justice. Les solutions jurisprudentielles sur l'action en justice du comité d'entreprise lui sont transposables.

Il a été jugé par exemple que le CCE est recevable à intervenir à l'appui de l'appel d'une décision relative à l'établissement du bénéfice net servant au calcul de la réserve spéciale de participation (CE 26 janvier 1990 n° 60197, 60249, 66675).

Il peut faire appel à des experts. Le recours aux experts constitue un moyen essentiel pour permettre au comité d'entreprise d'exercer pleinement ses attributions.

Quatre catégories d'experts doivent être distinguées :
 - l'expert-comptable (rémunéré en tout ou partie par l'employeur),
 - l'expert intervenant à l'occasion d'un projet important

- d'introduction de nouvelles technologies,
- l'expert intervenant dans le cadre de la recherche d'un repreneur,
- les experts pour la préparation des travaux du comité.

Ces experts sont autorisés à assister aux réunions du comité d'entreprise consacrées aux questions relevant de leurs missions (Cass. crim. 25 mai 1983 n° 82-92.280).

Ces experts sont soumis aux obligations de secret et de discrétion.

1. Organisation interne

Comme pour le CE, le code du travail prévoit que le CCE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférées (**article L 2327-12-1**). Comme pour le CE, il est vivement recommandé d'avoir un règlement intérieur pour son CCE. Cela permet de fixer par avance les règles essentielles pour le fonctionnement du CCE, ça fait en quelque sorte office de statuts du CCE.

Les règles applicables au règlement intérieur du CE (adoption, modification, contenu, durée, etc.) sont transposables au CCE.

a. Adoption et modification du règlement intérieur

Le règlement intérieur est adopté par une délibération du comité d'entreprise, ce qui suppose que la question de son adoption soit inscrite à l'ordre du jour de la réunion. Le droit de vote est réservé aux élus titulaires et au président du comité.

Le règlement intérieur peut à tout moment être modifié en suivant les mêmes règles.

Le règlement intérieur n'a pas à être transmis à l'inspecteur du travail.

Le règlement intérieur est généralement adopté lors de la première réunion suivant la création ou le renouvellement du comité d'entreprise. Mais cela n'est pas une obligation. Il peut être utile pour le comité de se ménager un délai de réflexion supplémentaire et de charger l'un de ses membres, ou une commission constituée à cet effet, d'élaborer un projet de règlement intérieur.

Le règlement intérieur du CCE fixe les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise. Son contenu est fonction des spécificités de l'entreprise, notamment de son importance.

Il peut notamment comporter des clauses relatives :

- à sa durée ;
- au bureau du comité : composition, modalités de désignation, attributions ;
- aux commissions du comité : constitution, missions, modalités et moyens de fonctionnement (pour les grands CE, à compter de 2015, le règlement intérieur doit prévoir les modalités de mise en place et de fonctionnement de la commission des marchés) ;
- aux modalités d'arrêté des comptes annuels et d'éta-

blissement du rapport annuel de gestion (ces modalités devant obligatoirement figurer dans le règlement intérieur du comité à compter de 2015) ;

- à la ou aux personnes représentant le comité vis-à-vis des tiers ;
- aux moyens du comité : détermination et utilisation du local, personnel, matériel, modalités d'affichage, etc. ;
- à son financement : aux activités sociales et culturelles, utilisation de la subvention de fonctionnement, etc. ;
- aux réunions d'information avec le personnel ;
- aux déplacements dans l'entreprise pour prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de la mission ;
- à la prise en charge des frais de déplacement et du temps de trajet.

Un engagement unilatéral de l'employeur figurant dans le règlement intérieur du comité d'entreprise conserve sa nature juridique d'engagement unilatéral, de sorte que les avantages qu'il prévoit cessent de s'appliquer si un accord collectif de même objet se substitue à cet engagement.

Le règlement intérieur ne peut ni comporter des clauses contraires aux règles de fonctionnement normal du comité ni contenir des mesures relevant des prérogatives de l'employeur. Il ne peut pas non plus imposer à ce dernier des obligations supérieures à celles prévues par la loi.

b. Secrétaire et trésorier

Le CCE doit désigner, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier (**articles L 2327-12 et R 2327-4**). Il peut également, comme le CE, constituer un bureau plus étoffé en désignant un secrétaire adjoint et/ou un trésorier adjoint. Les règles applicables au CE sont alors transposables au CCE.

La désignation d'un trésorier, auparavant facultative, est obligatoire pour les exercices ouverts depuis le 1^{er} janvier 2015 (**article 32-I de la loi 2014-288 du 5 mars 2014**). Conséquences pratiques : pour les CCE dont l'exercice comptable coïncide avec l'année civile, l'obligation de désigner un trésorier est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015 ; pour ceux dont l'exercice comptable n'est pas calé sur l'année civile, l'obligation entre en vigueur à compter du 1^{er} exercice comptable ouvert depuis le 1^{er} janvier 2015. Faute de disposition contraire dans la loi, cette obligation s'impose quelle que soit la date où le CCE a été élu : avant ou depuis le 1^{er} janvier 2015.

La règle selon laquelle le trésorier doit être désigné parmi les membres titulaires du CCE s'applique depuis le 30 mars 2015, étant précisé que si, avant cette date, le comité avait déjà désigné un trésorier parmi ses membres suppléants, il peut décider de le maintenir dans ses fonctions jusqu'au terme de son mandat (**articles 2 et 3, 2^o du décret 2015-537 du 27 mars 2015**).

Il peut également, comme le CE, constituer un bureau plus étoffé en désignant un secrétaire adjoint et/ou un trésorier adjoint. Les règles applicables au CE sont alors transposables au CCE.

c. Commission des marchés

La législation sur les comptes du comité d'entreprise et la commission des marchés des grands CE est applicable au CCE (**article L 2327-14-1**).

Ces règles s'appliquent sous réserve des précisions ci-après :

- pour apprécier les seuils déterminant les obligations du CCE en matière de tenue et de certification des comptes et de mise en place de la commission des marchés, il est tenu compte de la somme des ressources versées par les comités d'établissement et des ressources reçues en propre par le CCE (**article D 2327-4-1**) ;
- les documents en vue de l'approbation des comptes du CCE sont communiqués à ses membres 8 jours au moins avant la séance spécifique consacrée à cette approbation (**article D 2327-4-2**) ;
- le coût de la mission de présentation des comptes du CCE par un expert-comptable est pris en charge par le CCE sur les sommes versées par les comités d'établissement au titre de son fonctionnement. Il en va de même du coût de la certification des comptes annuels des grands CCE (**article D 2327-4-3**).

d. Commission économique

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, une commission économique est créée au sein du CCE (**article L 2325-23**). Cette commission fonctionne comme la commission économique du CE. Même si certains établissements ont un effectif supérieur à 1 000 salariés, la commission économique n'existe qu'au niveau du CCE.

La commission économique comprend au maximum 5 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le comité d'entreprise ou le CCE parmi leurs membres. Elle se réunit au moins 2 fois par an.

Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur.

Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité d'entreprise et par les experts choisis par le comité d'entreprise.

L'employeur laisse aux membres de la commission le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder 40 heures par an. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

2. Les moyens du CCE

Le comité central d'entreprise n'a pas été doté de moyens propres par les dispositions légales. Autrement dit, en tant qu'émanation des différents comités d'établissement, il doit utiliser les moyens dont disposent ces derniers, tel le crédit d'heures de ses membres ou le budget.

a. La disposition d'un budget

Les ressources du CCE se composent d'une subvention de fonctionnement rétrocédée par les comités d'établissement et, le cas échéant, des sommes destinées à financer les activités sociales et culturelles communes qu'il gère.

Le CCE a des frais de fonctionnement mais les dispositions

légales n'ont pas prévu l'obligation pour l'employeur de lui verser une subvention à ce titre. Chaque établissement doit recevoir directement de l'employeur une subvention de fonctionnement égale au minimum à 0,2 % de sa masse salariale brute. Aucun texte ne prévoyant un tel versement de l'employeur au CCE, une partie de la subvention versée aux comités d'établissement doit, selon la jurisprudence, être rétrocédée au CCE (Cass. soc. 15 mai 2001 n° 99-10.127).

Cette rétrocession se fait par accord entre ce dernier et les comités d'établissement, par le biais d'un représentant dûment mandaté.

Pour déterminer la répartition de la subvention, une négociation doit s'engager entre le CCE et les comités d'établissement afin d'apprécier leurs besoins respectifs. L'accord qui en résulte doit être unanime.

L'accord prévoit, d'une part, la part de la subvention attribuée au CCE et, d'autre part, le montant de la subvention revenant à chaque comité d'établissement en tenant éventuellement compte des moyens en fonctionnement dont ces différents comités peuvent bénéficier à ce titre de la part de l'employeur. L'accord peut être ultérieurement modifié, en fonction notamment de l'évolution des structures de la société, se traduisant par une réduction ou une augmentation du nombre de comités d'établissement.

A défaut d'accord entre les comités d'établissement et le CCE sur le montant de la rétrocession, il appartient au tribunal de grande instance d'arbitrer le différend en fixant lui-même ce montant, le comité central n'étant pas compétent pour recevoir une subvention globale et en assurer la répartition (Cass. soc. 15 mai 2001 n° 99-10.127). Cette solution s'écarte de celle retenue par l'administration. Pour elle, le CCE peut déterminer par délibération le montant de ses besoins en fonctionnement, chaque comité d'établissement percevant alors une part de la subvention correspondant à la masse salariale brute qu'il représente, déduction faite du prélèvement opéré au bénéfice du CCE et supporté par chaque comité d'établissement en fonction de sa masse salariale brute.

Si l'employeur ne paie pas la subvention de fonctionnement, le préjudice subi par le comité d'entreprise est en principe réparé par le versement de cette subvention, majorée des intérêts de retard. Le comité ne peut prétendre en sus à des dommages-intérêts que si le non-versement de la subvention par l'employeur résulte de sa résistance abusive (Cass. soc. 26 septembre 2007 n° 06-44.246).

L'abstention volontaire de l'employeur de verser sa subvention au comité ou de lui communiquer le montant de la masse salariale constitue le délit d'entrave au fonctionnement du comité.

b. La disposition d'un local

S'agissant de l'attribution d'un local, le code du travail ne prévoit pas expressément d'obligation à ce titre à l'égard du comité central d'entreprise. Toutefois, la Cour

de cassation a rappelé que l'**article L 2325-12** du code du travail, qui vise le comité d'entreprise, est également applicable au comité central d'entreprise (Cass. crim., 15 mai 2007, n° 06-84.318). Aussi, même si les dispositions légales n'imposent pas de fournir un local dédié uniquement au comité central d'entreprise, l'employeur doit mettre à sa disposition un local adapté et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions, comme il le ferait pour le comité d'entreprise.

L'employeur met gratuitement à la disposition du CCE un local aménagé (**article L 2325-12**), c'est-à-dire éclairé, chauffé et meublé. A défaut, et sauf force majeure, il commet un délit d'entrave.

Le comité d'entreprise n'a pas forcément la jouissance exclusive du local qui lui est fourni : il peut le partager avec les délégués du personnel et l'employeur peut y organiser des réunions sous certaines conditions.

L'employeur peut limiter l'utilisation du local mis à disposition du comité d'entreprise. Il peut ainsi, par exemple, sans s'opposer au droit du comité d'entreprise de mettre son local à la disposition des délégués syndicaux, interdire à ceux-ci d'y réunir le personnel pendant les heures de travail.

Un syndicat ou des élus minoritaires ne peuvent pas réclamer en justice un local pour le comité d'entreprise à sa place (CA Versailles 11 avril 2002 n° 00-5338).

Le local mis à la disposition du comité d'entreprise doit permettre de préserver une nécessaire confidentialité. Tel n'est pas le cas d'un local dépourvu de porte, d'armoire fermant à clé et ouvert à tout venant (CA Versailles 29 octobre 1998 9^{ème} ch. pén. n° 98-788).

3. Statut des membres.

Les délégués au CCE sont élus pour 4 ans (**article L 2327-9**).

Leur mandat prend fin par anticipation dans les cas prévus pour les membres du CE et en cas de modification du nombre d'établissements distincts ou de la répartition des sièges par établissement. Celui de représentant syndical au CCE prend fin lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise (Cass. soc. 29 octobre 2010, n° 10-10.988).

Les délégués élus ne disposent que du crédit d'heures dont ils bénéficient, le cas échéant, dans leur établissement. Une convention collective ou un usage peut prévoir un crédit d'heures plus élevé.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun établissement n'atteint ce seuil, le représentant syndical au CCE bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures par mois (**article L 2325-6**) qu'il peut cumuler, le cas échéant, avec celui dont il bénéficie en tant que membre élu du comité d'établissement.

La cessation du mandat de membre du comité d'établissement entraîne cessation du mandat de l'intéressé au

sein du CCE (Cass. crim. 4 octobre 1983 n° 82-92.919).

Remplacement d'un membre du comité central d'entreprise

En l'absence de suppléant appartenant au même établissement que le titulaire au CCE, le remplacement de celui-ci est assuré par un suppléant d'un autre établissement en respectant l'ordre de priorité fixé pour le comité d'entreprise (Cass. soc. 26 octobre 2011 n° 10-20.918).

S'il existe des suppléants élus pour l'établissement, le ministre du travail estime qu'il convient de privilégier une représentation par établissement. Ainsi, le remplacement doit en principe être effectué par un suppléant appartenant au même établissement et à la même organisation syndicale que le titulaire du CCE en respectant l'ordre de priorité fixé pour le comité d'entreprise (Lettre min. 191 du 14 février 1989). Si l'organisation syndicale n'a pas de suppléant, le suppléant doit, selon le ministre, appartenir au même établissement et au même collègue que le titulaire, et, être choisi dans l'ordre prévu.

Le titulaire du CCE qui démissionne de ce poste en conservant celui de titulaire au comité d'établissement ne peut pas être remplacé par un suppléant au CCE qui est seulement suppléant au comité d'établissement (Cass. soc. 11 février 1981 n° 80-60.261).

L'administration n'est pas compétente pour déterminer les modalités de remplacement des titulaires du CCE (CE 18 décembre 1991 n° 99758).

La loi n'a pas prévu l'assujettissement des membres du CCE aux obligations de secret et de discrétion, mais ils y sont soumis en tant que membres du comité d'établissement.

4. Réunions

a. La tenue des réunions

Sous les réserves exposées ci-après, les règles applicables aux réunions du CE sont transposables aux réunions du CCE, notamment en ce qui concerne le déroulement des séances, les règles de vote, la rémunération du temps passé en séance et la prise en charge des temps de trajet et des frais de déplacement.

Le CCE se réunit au moins une fois tous les 6 mois sur convocation de l'employeur (**article L 2327-13**) ou du représentant qu'il a délégué pour présider le CCE (Cass. soc. 31 mars 2009 n° 07-44.961).

Le CCE peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est établi selon les mêmes modalités que pour le CE. Il est communiqué aux membres au moins 8 jours avant la séance (**article L 2327-14**). Il doit être précis et être respecté.

Les membres suppléants et les représentants syndicaux (**article L 2327-6**) assistent aux séances du CCE avec voix consultative. Autrement dit, ils peuvent s'exprimer, mais n'ont pas de droit de vote.

Les réunions ont lieu au siège de l'entreprise (**article L 2327-13**). Elles peuvent toutefois se tenir au siège administratif plutôt qu'au siège social si ce choix n'est pas guidé par une volonté discriminatoire à l'égard de certains membres ou par une intention de paralyser l'activité du comité (Cass. crim. 23 octobre 1979 n° 78-93.773). Lorsque le siège social est à l'étranger, les réunions se tiennent au lieu d'exercice principal des activités de l'employeur en France (CE 29 juin 1973 n° 77982).

En principe, la tenue des réunions du CE suppose la présence physique des participants. Cependant, la jurisprudence admet sous certaines conditions le recours à la visioconférence. La Cour de cassation subordonne la tenue des réunions par visioconférence aux conditions suivantes :

- aucun des participants ne doit avoir formulé d'observation, ni manifesté un quelconque refus quant au recours à ce procédé ;
- les questions inscrites à l'ordre du jour ne doivent pas impliquer de vote à bulletin secret (sur les délibérations concernées par le vote à bulletin secret ;
- il ne doit pas avoir été procédé à un tel vote.

b. L'indemnisation des membres

Les règles applicables aux réunions du CE sont transposables aux réunions du CCE, notamment en ce qui concerne la rémunération du temps passé en séance et la prise en charge des temps de trajet et des frais de déplacement.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants et par les représentants syndicaux aux séances du CE est rémunéré comme temps de travail. Il n'est pas déduit des heures de délégation dont ils disposent le cas échéant (**articles L 2325-8 et L 2325-9**).

Le temps passé pendant la journée aux réunions du CE par un salarié travaillant exclusivement la nuit doit être rémunéré en sus (Cass. soc. 11 juin 2008 n° 07-40.823). Il en va de même lorsque le salarié se rend à une réunion pendant ses congés payés et ne peut bénéficier des congés payés auxquels il aurait pu prétendre (Cass. soc. 27 novembre 2013 n° 12-24.465).

Le temps passé aux réunions du CE étant considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel, il donne accès aux mêmes droits. Ainsi, si une convention collective prévoit qu'en cas de rappel d'un salarié pendant ses congés pour les besoins du service un congé supplémentaire doit lui être accordé, le rappel de représentants du personnel pour assister à une réunion ordinaire du CE et des DP y ouvre également droit (Cass. soc. 18 décembre 1991 n° 89-40.288).

Frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres du comité d'entreprise pour se rendre aux réunions tenues à l'initiative de l'employeur sont à la charge de ce dernier (Cass. soc. 28-5-1996 n° 94-18.797).

Cette règle s'applique également lorsque la réunion est

tenue à la demande de la majorité des membres du comité d'entreprise en application de l'**article L 2325-14** du code du travail.

En revanche, les frais de déplacement engagés pour se rendre à une réunion qui n'est pas tenue sur la convocation de l'employeur ne sont pas à la charge de ce dernier.

De même, les frais engendrés par le déplacement des représentants du personnel hors de l'entreprise n'ont pas à être remboursés par l'employeur, sauf convention collective, accord d'entreprise ou usage le prévoyant (Cass. soc. 14 février 1989 n° 85-41.075).

L'employeur qui, malgré les mises en garde de l'inspection du travail, refuse de prendre en charge les frais de déplacement des représentants du personnel pour se rendre aux réunions organisées au siège social de l'entreprise commet le délit d'entrave (Cass. crim. 22-11-2005 n° 04-87.451).

Cette solution vaut dès lors que le déplacement engendre des frais, sans abus des représentants, l'absence de remboursement restreignant la participation de ces derniers aux réunions.

Temps de trajet

En l'absence de prévision contraire par la loi, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur, le temps de trajet pris pendant l'horaire habituel de travail s'impute sur les heures de délégation (Cass. soc. 9 décembre 2014 n° 13-18.005). Toutefois, cette règle ne concerne pas les temps de trajet effectués pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur et en revenir, qui devraient être pris en charge par l'employeur (Cass. soc. 20 février 2002 n° 99-44.760).

Le temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (Cass. soc. 12 juin 2013, 2 espèces : n° 12-12.806 et n° 12-15.064), et non, comme c'est le cas pour les salariés ordinaires, sous forme d'une contrepartie en repos ou financière. La formulation adoptée par la Cour de cassation est générale puisqu'elle n'apporte aucune précision sur les fonctions représentatives donnant droit à rémunération.

III. Attributions d'un Comité Central d'Entreprise

1. Attributions d'ordre économique

Attributions en matière économique, technique et financière	Attributions en matière sociale	Documents à transmettre au CCE
<p>1) Exercice des attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise, et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.</p> <p>2) Obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise.</p> <p>3) Obligatoirement consulté sur le projet de bilan social. A noter que le CCE reçoit les bilans sociaux établis au niveau des établissements distincts et les avis émis par les comités d'établissements intéressés.</p> <p>4) Informé en cas d'offres publiques d'achat (ou d'échange) dont l'entreprise fait l'objet.</p> <p>5) Consultation en cas de licenciement affectant plusieurs établissements.</p> <p>6) Consultation sur le plan social.</p>	<p>En raison de l'autonomie de gestion des comités d'établissement pas d'attribution légale spécifique en matière sociale pour le CCE.</p> <p>Toutefois, possibilité de recevoir délégation des comités d'établissement pour gérer les œuvres communes ; nécessité dans ce cas d'un accord pour déterminer le montant de la contribution patronale au financement des activités culturelles accordées au CCE.</p>	<p>1) Documentation économique et financière :</p> <ul style="list-style-type: none"> - forme juridique et organisation de l'entreprise - perspectives économiques - position au sein du groupe - répartition du capital entre actionnaires détenant plus de 10 % - position dans la branche d'activité. <p>2) Rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - chiffre d'affaires - bénéfices ou pertes - résultats globaux de la production en valeur et en volume - transfert de capitaux importants entre société mère et filiales - sous-traitance - affectation des bénéfices - aides de l'État, de la région et des collectivités locales et leur emploi - investissements - évolution de la structure et du montant des salaires - perspectives économiques - évolution de la productivité et taux d'utilisation des capacités de production. <p>3) Documents comptables</p> <p>4) Rapport annuel comparatif sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.</p>

a. Principes

Le CCE exerce les attributions économiques concernant la marche générale de l'entreprise et excédant les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment en cas d'offre publique d'acquisition (**article L 2327-2**).

Les comités d'établissement ont, quant à eux, les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement (**article L 2327-15**).

La compétence du CCE n'est en général pas exclusive de celle des comités d'établissement.

Le CCE est consulté sur les mesures ne présentant pas un caractère purement local. La consultation s'impose même si ces mesures ne concernent qu'un nombre limité de salariés de la société et sont mises en œuvre sur la base du volontariat.

Sauf en cas de licenciement collectif pour motif économique, aucune disposition légale ne fixe l'ordre des consultations du CCE et des comités d'établissement, la seule obligation étant que les 2 procédures soient bien distinctes. A peine d'irrégularité de la consultation, cet ordre doit toutefois permettre à chacune des institutions de bénéficier des informations nécessaires pour donner un avis éclairé sur le projet en cours (TGI Versailles 5 mai 2006 n° 06/00499).

Selon les cas, la consultation du CCE précédera ou suivra donc celle des comités d'établissement.

b. Documents comptables et économiques

Les informations économiques trimestrielles ou semestrielles sont à transmettre au comité d'établissement. Le CCE est en revanche destinataire de la documentation économique et financière, du rapport d'ensemble sur la situation économique et des documents comptables.

Un rapport annuel sur la situation économique comportant des renseignements propres aux établissements (activité, production, investissements, évolution du montant des salaires) doit également être communiqué à chaque comité d'établissement.

Dès lors qu'il a les mêmes attributions que le comité d'entreprise dans les limites des pouvoirs confiés au chef de l'établissement, le comité d'établissement peut se faire assister d'un expert-comptable pour l'examen des comptes annuels de cet établissement.

Le droit du CCE d'être assisté pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise et le fait qu'il ait usé de ce droit n'est pas de nature à priver le comité d'établissement de cette prérogative (Cass. soc. 18 novembre 2009 n° 08-16.260). Il en est ainsi même dans le cas où l'expert-comptable du CCE a procédé à un examen spécifique et détaillé de la situation de l'établissement en cause.

L'expert-comptable désigné par un comité d'établissement a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes et peut exiger la communication de tous ceux qu'il estime utiles, notamment s'ils lui permettent de connaître la situation de l'établissement en cause dans l'ensemble de l'entreprise et par rapport aux autres établissements.

Documentation économique et financière

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le comité reçoit 1 mois après chaque élection une documentation économique et financière (**article L 2323-7**). En l'absence de CE par suite d'une carence aux élections, cette documentation est communiquée aux délégués du personnel (**article L 2313-13**).

Cette documentation précise :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation, c'est-à-dire : l'organigramme général et des informations précises sur le fonctionnement de l'entreprise (par exemple, la répartition géographique des établissements, leur activité et leur importance respective) ;
- les perspectives économiques telles qu'elles peuvent être envisagées, par exemple concernant les activités et investissements projetés, les résultats escomptés ;
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, ce qui recouvre des informations sur les relations contractuelles et financières et sur les échanges techniques et économiques qui unissent la société aux autres sociétés du groupe ;
- compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient. Cette position doit être entendue comme étant la situation de l'entreprise sur le marché et sa position face à la concurrence.

Les renseignements fournis par l'employeur doivent être écrits.

Documentation sur la situation économique et perspectives de l'entreprise

Au moins une fois par an, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour l'année à venir (**article L 2323-55**). La remise du rapport est suivie d'une consultation sur l'évolution de l'emploi.

Ce rapport peut toutefois être intégré, pour les entreprises couvertes par un accord les y autorisant, dans un rapport unique.

En l'absence de comité d'entreprise par suite d'une carence aux élections, ce sont les délégués du personnel qui reçoivent le rapport et sont consultés (**article L 2313-13**).

La présentation du rapport doit être pédagogique, claire et suffisamment explicite, afin que les informations en

question soient bien communiquées et non rendues si complexes que les points forts ne seraient plus évidents. Son contenu est fixé par l'**article R 2323-11** du code du travail.

Documents comptables

Dans les sociétés commerciales, l'employeur communique au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes (**article L 2323-8, al.1**).

Commet le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise l'employeur qui :

- omet de communiquer en temps utile au comité l'ensemble des documents afférents aux derniers exercices qui devaient être soumis à l'assemblée des associés, le mettant ainsi dans l'impossibilité de faire connaître son avis à cette assemblée ;
- fait obstacle à la mission de l'expert-comptable désigné par le comité pour l'assister en vue de l'examen annuel des comptes (celui-ci n'avait obtenu que des informations orales et n'avait pas eu accès aux documents comptables).

2. Attributions d'ordre social

Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles (**article L 2327-16**) et perçoivent la contribution patronale destinée à les financer.

Ils peuvent toutefois confier au CCE la gestion d'activités communes.

Un accord entre l'employeur et un ou plusieurs syndicats représentatifs dans l'entreprise peut alors définir les compétences respectives des comités d'établissement

et du CCE en matière d'activités sociales et culturelles (**article L 2327-16**). Cet accord ne peut toutefois priver les comités d'établissement ni de la gestion des activités sociales et culturelles propres à chacun d'eux, ni du droit de percevoir directement la contribution patronale calculée sur leur masse salariale.

Dans tous les cas, le transfert doit faire l'objet d'une convention entre le CCE et les comités d'établissement (**article L 2327-16**). Celle-ci peut être dénoncée, même par un seul de ces derniers, sous réserve du respect d'un préavis raisonnable (CA Paris 20 décembre 1989 n° 88-15326).

La conclusion d'une convention CCE - comités d'établissement sur le transfert des activités sociales et culturelles est obligatoire depuis le 30 mars 2015, même quand la gestion des activités sociales et culturelles a été transférée antérieurement. Auparavant, elle était facultative.

Cette convention doit notamment comporter les clauses types suivantes :

- la description de l'activité ou des activités dont la gestion est transférée au CCE ;
- le financement du transfert pour chaque année d'exécution de la convention ;
- le cas échéant, la liste des biens, moyens matériels et humains mis à la disposition du CCE pour chaque année d'exécution de la convention ;
- les modalités de financement de ce transfert pour chaque année d'exécution de la convention ;
- les modalités d'accès à l'activité ou aux activités transférées par les salariés des établissements concernés ;
- la durée de la convention et sa date d'entrée en vigueur ;
- les modalités de révision et de dénonciation de la convention.

Le comité de groupe est, en principe, constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle. La configuration du groupe est établie, soit par voie d'accord entre les parties intéressées, soit à défaut par une décision de justice.

Le comité de groupe ne se substitue pas au CE existant dans les entreprises du groupe. Sa création a seulement pour but d'assurer aux représentants du personnel une information plus complète à un niveau supérieur à celui de l'entreprise dans laquelle ces derniers exercent leurs fonctions. Ses attributions sont donc très limitées.

Le non-respect des obligations légales en matière de comité de groupe peut constituer un délit d'entrave.

I. Constitution d'un groupe

1. Conditions d'existence d'un groupe

a. Existence d'une entreprise dominante

Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise dominante, et les entreprises qu'elle contrôle, quels qu'en soient les effectifs. Est aussi considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique (**article L 2331-1**).

Les dispositions relatives au comité de groupe s'appliquent aux entreprises et autres organismes assujettis à l'obligation de constituer un comité d'entreprise.

Rien n'interdit d'instaurer par accord collectif des comités de sous-groupe, mais la création de tels comités n'est pas obligatoire et ne peut pas faire échec à la mise en place du comité de groupe ou à l'exercice de ses attributions (Cass. soc. 4 décembre 2007 n° 06-11.206).

Un groupement d'intérêt économique (GIE) ne peut pas être exclu du champ du comité de groupe sur le seul fondement de sa nature juridique (Rép. Mercieca : AN 3-8-1987 n° 22790 p. 4363). La situation des GIE doit être examinée au cas par cas au vu des critères d'appartenance à un groupe.

L'entreprise est dominante lorsqu'elle contrôle d'autres entreprises dans les conditions définies par les articles suivants (**article L 2331-1**) :

- L 233-1 du code de commerce visant les filiales, c'est-à-dire les sociétés détenues à plus de 50 %. La détention du capital peut être directe ou indirecte. L'entreprise dominante peut, par exemple, détenir indirectement plus de la moitié du capital d'une filiale, par l'intermédiaire d'une autre société. Les filiales et les

entreprises détenues indirectement par une entreprise dominante entrent dans le périmètre du groupe ;

- L 233-3 du code de commerce :

- elle détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales d'une autre société ;
 - elle dispose seule de la majorité des droits de vote dans une autre société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires ;
 - elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales d'une autre société ;
 - elle est associée ou actionnaire d'une autre société et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société ;
- L 233-16 du code de commerce : elle exerce un contrôle exclusif sur une autre société au sens de l'article L 233-16 du code de commerce relatif à l'obligation d'établir des comptes consolidés : détention directe ou indirecte de la majorité des droits de vote, désignation de la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance, etc.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement (**article L 2331-1**) :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères requis, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante (**article L 2331-1**).

Une filiale commune, dont le capital est partagé entre 2 sociétés ou groupes qui la gèrent sur un plan de stricte égalité, n'appartient à aucun groupe. Son CE ne peut donc demander son rattachement au comité de groupe d'aucun des 2 groupes (Cass. soc. 9 février 1994 n° 91-11-429).

Cette position jurisprudentielle diffère de celle de l'administration, favorable dans ce cas au libre choix du groupe de rattachement par le comité d'entreprise de la société concernée.

b. Implantation territoriale

L'entreprise dominante doit avoir son siège social sur le territoire français (**article L 2331-1**).

Le principe de territorialité des lois implique les conséquences suivantes :

- si la société dominante a son siège social en France, le groupe inclut la société dominante et les sociétés qu'elle contrôle ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante ayant leur siège social en France, celles situées à l'étranger étant exclues ;
- si la société dominante a son siège social à l'étranger, il n'y a pas lieu d'imposer la constitution, en France, d'un comité de groupe regroupant les sociétés contrôlées ou sur lesquelles s'exerce une influence dominante ayant leur siège social en France.

Les dispositions relatives au comité de groupe s'appliquent aux entreprises dominantes dont le siège social se situe dans un département de métropole, un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et aux entreprises qu'elles contrôlent ou sur lesquelles elles exercent une influence dominante dont le siège social est situé dans ces départements ou cette collectivité, à Mayotte, à Wallis-et-Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises **(article L 2632-2)**.

c. Condition d'effectif

Les dispositions relatives au comité de groupe sont applicables quel que soit le nombre de salariés employés **(article L 2331-6)**.

Le groupe n'est donc pas limité aux entreprises d'au moins 50 salariés, seules soumises à l'obligation de créer un CE. L'administration admet cette possibilité pour la société dominante et pour les filiales (Circulaire DRT du 28 juin 1984). Ainsi, si une seule des sociétés du groupe possède un CE, le comité de groupe ne comprend que des élus de cette seule entité.

2. Configuration du groupe

La reconnaissance de l'existence du groupe et la définition de sa configuration doivent en principe faire l'objet d'un accord employeur et salariés (les parties intéressées).

La configuration du groupe est définie soit par accord des parties intéressées, soit, à défaut, par décision de justice **(article L 2333-5)**.

Les parties intéressées sont :

- côté patronal, l'entreprise dominante mais aussi toutes les entreprises du groupe (Cass. crim. 11 juin 2002 n° 08-81.365). Ces dernières peuvent très bien donner mandat à la société dominante pour les représenter au cours de la négociation ;
- pour la partie salariée, tout syndicat ayant des élus dans certaines entreprises du groupe (TGI Paris 28 mars 1989 n° 88-20964).

Légalement, la partie patronale n'est pas tenue de prendre l'initiative des négociations. Il appartient donc aux syndicats et/ou aux CE de demander l'ouverture d'une négociation en vue de la mise en place d'un comité de groupe. L'entreprise dominante devra faire droit à cette demande pour permettre, avant toute chose, de définir le

périmètre du groupe.

L'engagement du chef de l'entreprise dominante, dans le cadre d'un accord de fin de conflit, de mettre en place un comité de groupe ne peut tenir lieu d'accord sur la configuration du groupe (Cass. crim. 11-6-2002 n° 08-81.365).

Le CE d'une entreprise contrôlée ou d'une entreprise sur laquelle s'exerce une influence dominante peut demander l'inclusion de l'entreprise dans le groupe ainsi constitué **(article L 2331-2)**.

La demande est transmise, par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'intermédiaire du chef de l'entreprise concernée au chef de l'entreprise dominante qui, dans un délai de 3 mois, fait droit à cette demande dans les mêmes formes **(article R 2331-1)**.

Rien ne s'oppose à ce que le CE engage cette procédure alors que le groupe est en voie de constitution afin de se joindre aux négociations.

Lorsque le comité de groupe est déjà constitué, toute entreprise qui établit avec l'entreprise dominante, de façon directe ou indirecte, des relations de dépendance doit être prise en compte lors du renouvellement du comité de groupe **(article L 2331-2)**.

La disparition des relations de dépendance entre les 2 entreprises fait l'objet d'une information préalable et motivée, donnée au comité de l'entreprise concernée, qui cesse d'être prise en compte pour la composition du comité de groupe.

La demande d'inclusion dans un groupe est une résolution, sur laquelle l'employeur de l'entreprise concernée peut voter (Circulaire DRT du 28 juin 1984).

L'information du CE sur la disparition des relations de dépendance entre les entreprises se fait sans préjudice des dispositions prévoyant sa consultation sur les modifications de l'organisation juridique de l'entreprise.

L'**article L 2331-2** du code du travail confère au seul CE le droit de demander l'inclusion de l'entreprise considérée dans un groupe, excluant ainsi les entreprises dépourvues d'une telle institution de cette procédure.

En cas de litige relatif à la constitution, à la composition ou à l'inclusion du comité de groupe, le CE ou les syndicats représentatifs de l'entreprise dominante ou d'une entreprise du groupe peuvent saisir le tribunal de grande instance du siège de l'entreprise dominante **(articles L 2331-3 et R 2331-2)**.

Cette juridiction doit être saisie, à peine d'irrecevabilité, dans les 3 mois suivant la notification de la décision du chef de l'entreprise dominante. A défaut de notification, elle doit être saisie à l'expiration du délai de 3 mois suivant la demande d'inclusion dans le groupe **(article R 2331-4)**.

Lorsque le tribunal recourt à une mesure d'instruction exécutée par un technicien, la provision à valoir sur la rémunération de ce dernier est avancée par la société dominante (**article R 2331-4**).

II. Constitution du comité de groupe

1. Comité de groupe constitué pour la première fois

a. Réunion du comité de groupe

Une fois que le groupe a été reconnu et configuré, l'entreprise dominante doit constituer et réunir le comité de groupe.

Le comité de groupe est constitué à l'initiative du chef de l'entreprise dominante dès que la configuration du groupe est définie et, au plus tard, dans un délai de 6 mois suivant (**article L 2333-5**) :

- soit l'accord des parties intéressées,
- soit la décision de justice.

A défaut d'accord sur la configuration du groupe, le délai de 6 mois doit courir à compter de la décision du tribunal et non à compter du jour où elle est devenue définitive.

Remarque :

Les dispositions accordant un délai entre la reconnaissance d'un groupe et la constitution du comité de groupe ne s'appliquent qu'à la première mise en place du comité de groupe et non au renouvellement de l'institution.

b. Conclusion d'un accord sur la mise en place du comité

La société dominante est tenue de prendre l'initiative de la mise en place du comité de groupe. Toutefois, une négociation préalable avec les organisations syndicales représentatives est en pratique nécessaire.

Cette négociation servira à définir les modalités de mise en place du comité de groupe et à en préciser les règles de fonctionnement.

Une fois que le groupe a été reconnu et configuré, il faut constituer le comité de groupe. L'entreprise dominante dispose en effet d'un délai de 6 mois à compter de la reconnaissance du groupe par accord ou décision de justice pour constituer le comité de groupe (**article L 2333-5**).

Une telle opération passe inévitablement par la conclusion d'un accord qui va servir à définir un certain nombre de points. Il revient en effet aux partenaires sociaux :

- de fixer le nombre de représentants du personnel au comité de groupe à désigner en ayant présent à l'esprit que les maxima légaux ne peuvent être dépassés. Cela revient à fixer la composition du comité de groupe ;
- de donner éventuellement aux syndicats représentatifs la possibilité de désigner des représentants syndicaux au comité de groupe, une telle désignation n'étant pas prévue par le code du travail ;

- de répartir le nombre de sièges à pourvoir au comité de groupe en fonction de l'importance numérique des différents collèges électoraux. Au préalable, il faudra avoir défini les collèges électoraux eux-mêmes. Cela implique d'avoir défini les collèges électoraux définir les différents collèges électoraux qui vont servir à répartir ;
- de répartir les sièges affectés à chaque collège entre les organisations syndicales, proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenu dans ces collèges aux dernières élections de CE.

La conclusion d'un accord permet de réduire les risques de contentieux liés à la complexité des opérations et de régler un certain nombre de points que la loi ne fixe pas précisément, tels que le nombre de collèges ou de membres du comité de groupe.

Comme dans toute négociation, il y a deux parties à la négociation :

- la partie patronale doit être composée d'un ou de plusieurs représentants de la société dominante et des entreprises qu'elle contrôle ;
- la partie salariale est représentée par les organisations syndicales représentatives ayant un ou plusieurs élus dans une ou plusieurs entreprises du groupe, même si ces organisations ne sont pas représentatives au niveau de l'ensemble du groupe.

Le code du travail n'impose pas l'unanimité. La jurisprudence a seulement eu l'occasion de préciser qu'un accord modifiant la composition d'un comité de groupe et dont l'objet était, en particulier, de répartir les sièges à pourvoir entre les organisations syndicales selon des règles autres que les règles légales ne pouvait être imposé à un syndicat qui avait refusé de le signer (Cass. soc., 16 avril 1986, n° 85-60.537).

Cette jurisprudence laisse à penser que l'unanimité ne serait pas requise dès lors que l'accord applique les règles légales de répartition des sièges.

Si la négociation, il reviendrait logiquement à la société dominante, légalement tenue de constituer le comité de groupe, de fixer de façon unilatérale les modalités de mise en place du comité de groupe (Cass. soc., 21 novembre 1989, n° 88-60.757, n° 4630 P)

Remarque :

Les quelques dispositions légales sur le fonctionnement du comité de groupe s'inspirent des règles relatives au comité d'entreprise, mais sont très lacunaires. Généralement, c'est l'accord conclu pour la mise en place du comité de groupe qui fixe ces modalités de fonctionnement : composition du bureau du comité de groupe, périodicité des réunions, moyens octroyés aux membres du comité pour exercer leur mandat, budget du comité, etc.

2. Composition du comité de groupe

Le comité de groupe est composé du chef de l'entreprise dominante ou de son représentant, assisté de 2

personnes de son choix ayant voix consultative, et de représentants du personnel des entreprises constituant le groupe (**article L 2333-1**).

Le président du comité de groupe a la faculté de se faire assister de 2 personnes de son choix ayant voix consultative. Ces 2 collaborateurs peuvent changer d'une réunion à l'autre. Il est logique et réaliste, s'agissant d'un comité de groupe, d'admettre que ces 2 collaborateurs peuvent être choisis parmi les autres entreprises du groupe (silence de la loi sur la question). En tout état de cause, il ne peut s'agir de personnes totalement étrangères au groupe (expert-comptable, avocat, etc.).

Les membres du comité de groupe sont désignés, pour 4 ans, par les syndicats parmi leurs élus aux CE des entreprises du groupe.

Le nombre de représentants du personnel est limité à 30, quelle que soit la taille du groupe. Lorsque moins de 15 entreprises du groupe sont dotées d'un CE, le nombre de membres du comité de groupe ne peut pas être supérieur au double du nombre de ces entreprises (**article D 2332-2**).

En ce qui concerne le nombre de représentants du personnel à désigner pour la mise en place ou le renouvellement du comité de groupe, le code du travail fixe les 2 maxima suivants (**article D. 2332-2**) :

- la représentation du personnel au comité de groupe comprend au maximum 30 membres. Il en résulte que toutes les entreprises ne seront pas nécessairement représentées au sein du comité du groupe ;
- lorsque le nombre d'entreprises constitutives du groupe et dotées d'un CE est inférieur à 15, le nombre de membres du comité de groupe ne peut être supérieur au double du nombre de ces entreprises.

Sous ces réserves, ce nombre est déterminé par accord ou, à défaut, par décision de justice.

La possibilité de prévoir la désignation de représentants syndicaux au comité de groupe par accord collectif est admise tant par la jurisprudence (Cass. soc. 13 mai 2003 n° 00-19.035 et Cass. soc. 8 décembre 2004 n° 03-60.484) que par l'administration (Circulaire DRT 28 juin 1984). Il ne peut pas être dérogé à un tel accord par usage, même dans un sens favorable aux syndicats (Cass. soc. 8 décembre 2004 n° 03-60.484).

Un accord conclu avec toutes les syndicats concernés peut augmenter le nombre d'assistants de l'employeur (Cass. soc. 16 avril 1986 n° 85-60.537).

A défaut d'accord, le juge saisi n'est pas tenu de fixer le nombre de représentants du personnel au maximum autorisé, mais il ne peut pas le dépasser (Cass. soc. 21 novembre 1989 n° 88-60.757).

Les syndicats ayant valablement désigné des représentants du personnel au comité de groupe sont, par là même, représentatifs au niveau du groupe pour y

désigner un représentant syndical (Cass. soc. 13 mai 2003 n° 00-19.035). En l'absence de texte, le juge saisi de la contestation de la désignation d'un représentant syndical statue en premier ressort et, sa décision étant susceptible d'appel, le pourvoi en cassation est irrecevable (Cass. soc. 18 février 2004 n° 12-60.606).

Quand un accord prévoit la désignation de représentants syndicaux, leur nombre ne s'impute pas sur le nombre maximal de représentants du personnel au comité de groupe.

Exemple

Dans un groupe composé de 5 entreprises dont 4 sont dotées d'un CE, le nombre maximal des représentants du personnel au comité de groupe est égal à 8 (Circulaire DRT du 28 juin 1984).

3. Désignation des représentants du personnel

a. Les élus du comité d'entreprise

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs élus au comité d'entreprise ou d'établissement de l'ensemble des entreprises du groupe et à partir des résultats des dernières élections (**article L 2333-2**). Cette désignation a donc lieu, sauf dérogation, tous les 4 ans.

Par exception, la désignation est effectuée par la Direccte lorsque, pour l'ensemble des entreprises faisant partie du groupe, la moitié au moins des élus d'un ou de plusieurs collèges a été présentée sur des listes non syndicales. L'autorité administrative dans le ressort de laquelle se trouve le siège de la société dominante répartit alors les sièges entre les élus du ou des collèges en cause en tenant compte de la répartition des effectifs du collège considéré entre les entreprises constitutives du groupe, de l'importance relative de chaque collège au sein de l'entreprise et du nombre des suffrages recueillis par chaque élu (**article L 2333-4**).

Légalement, le comité de groupe n'a pas de membres suppléants. Aux partenaires sociaux d'en prévoir s'ils le souhaitent. Il est d'ailleurs souvent prévu que les suppléants ne siègeront aux réunions du comité de groupe qu'en l'absence des titulaires. Quoi qu'il en soit, lorsqu'un représentant du personnel au sein du comité de groupe cesse ses fonctions, son remplaçant est désigné par les organisations syndicales pour la durée du mandat restant à courir (**article L 2333-6**). A l'inverse, un membre du comité de groupe qui cesse d'être élu de CE perd son mandat de membre du comité de groupe.

Toute organisation syndicale ayant obtenu des élus dans l'un au moins des comités dépendant du groupe peut désigner des représentants au comité de groupe (Cass. soc. 4 mai 1994 n° 91-15.064), sans avoir à justifier de sa représentativité à ce niveau (Cass. soc. 30 mars 2010 n° 08-21.199).

Un syndicat ne peut désigner au comité de groupe qu'un membre du comité d'entreprise ou d'établissement élu sur sa propre liste (Cass. soc. 31 mars 2009 n° 08-60.482).

Une confédération syndicale et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent pas, sauf accord collectif plus favorable, désigner ensemble un nombre de représentants supérieur à celui prévu par la loi.

Les membres suppléants des CE peuvent être choisis pour le comité de groupe (Réponse Dupilet : Assemblée Nationale 5 mars 1984 n° 41269 et 41271 p. 1000).

Lorsque la désignation est effectuée par l'autorité administrative, elle doit respecter une représentation proportionnelle des 2 catégories d'élus : élus sur une liste syndicale ou non. L'administration considère que les 3 critères fixés par le législateur (effectifs du collège, importance du collège au sein de l'entreprise et nombre de suffrages en faveur de chaque élu) sont d'importance décroissante alors que le juge administratif a décidé qu'ils devaient faire l'objet d'une pondération (TA Paris 6-4-1994).

La décision administrative peut faire l'objet d'un recours. Le silence gardé pendant plus de 4 mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre cette décision vaut décision de rejet (**article R 2332-1**).

Le non-respect de la date limite fixée par accord pour la désignation des représentants du personnel au comité de groupe ne peut pas entraîner la nullité dès lors que cette violation ne nuit pas au fonctionnement du comité de groupe et qu'aucune disposition ne la sanctionne.

Le nombre total de sièges au comité de groupe est réparti entre les élus des différents collèges proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège (**article L 2333-4**).

Sauf accord unanime des organisations syndicales, le nombre et la composition des collèges électoraux obéissent aux règles légales fixées pour les élections au CE ou aux comités d'établissement (Cass. soc. 19 novembre 2002 n° 01-60.563 ; Circulaire DRT du 28 juin 1984).

La classification d'un salarié dans un collège au sein duquel il a été élu au CE ou aux comités d'établissement exclut sa désignation comme représentant au comité de groupe pour un autre collège (Cass. soc. 15 février 2006 n° 05-60.055).

Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les syndicats proportionnellement au nombre d'élus (titulaires et suppléants) qu'ils ont obtenu dans ces collèges, selon la règle de répartition proportionnelle au plus fort reste (**article L 2333-4**).

Il peut être dérogé à cette règle par accord de toutes les organisations syndicales concernées.

Il n'y a pas à tenir compte des élus présentés sur des listes non syndicales, ceux-ci n'ayant vocation à être désignés au comité de groupe que quand ils sont majoritaires dans un collège dans le cadre de la procédure prévue.

Il revient donc aux partenaires sociaux de fixer, au moment de la négociation de l'accord sur le comité de groupe, le nombre de représentants du personnel à désigner en ayant présent à l'esprit que les maxima légaux ne peuvent être dépassés. Si aucun accord n'est trouvé, il faudra s'en remettre au tribunal.

Exemple

4 entreprises forment un groupe. Cela signifie, faute d'accord, 8 représentants du personnel au sein du comité de groupe. Cependant, dans l'entreprise D, il y a carence de candidature. Le nombre de représentants du personnel au sein du comité de groupe passe alors à 6. Ils se répartissent entre les 3 collèges de la manière suivante :

Effectifs	1 ^{er} collège	2 ^{ème} collège	3 ^{ème} collège	Total
Entreprise A	47	5	3	55
Entreprise B	52	28	10	90
Entreprise C	2	10	78	90
Entreprise D	Carence de candidature			0
Total	101	43	91	235
Répartition proportionnelle des sièges	2,58 (6/235x101) soit 2 sièges	1,10 (6/235x43) soit 1 siège	2,32 (6/235x91) soit 2 sièges	5
Nombre de sièges attribués par collège	3	1	2	6

Le 6^{ème} siège est attribué au 1^{er} collège, au plus fort reste, apprécié en tenant compte des décimales (0,58 contre 0,32 au 3^{ème} collège et 0,10 au 2^{ème}).

b. Contentieux

En cas de litige quant à la désignation des représentants du personnel au comité de groupe, les organisations syndicales représentatives peuvent saisir le tribunal d'instance du siège de l'entreprise dominante (**article R 2331-3**).

Le juge d'instance est compétent même lorsque les modalités de la désignation ont été prévues par un accord global relatif à la constitution et au fonctionnement du comité de groupe dès lors que le litige ne porte que sur cette désignation (Cass. soc. 16 janvier 1991 n° 89-61.520).

Le délai de 15 jours prévu ne s'applique pas au litige portant sur la répartition, par accord collectif, des sièges au comité de groupe entre les organisations syndicales (Cass. soc. 24-5-2006 n° 05-60.329).

La demande tendant à ordonner le renouvellement du comité de groupe relève du tribunal de grande instance et non du tribunal d'instance (Cass. soc. 13-11-2001 n° 99-60.556).

Lorsqu'un représentant du personnel au sein du comité de groupe cesse ses fonctions, son remplaçant est désigné, pour la durée du mandat restant à courir, par les organisations syndicales ou, le cas échéant, par la Direccte (**article L 2333-6**).

La décision administrative peut faire l'objet d'un recours. Le silence gardé pendant plus de 4 mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre cette décision vaut décision de rejet (**article R 2332-1**).

Le changement d'affiliation syndicale d'un élu désigné pour siéger au comité de groupe n'autorise pas son syndicat d'origine à mettre fin, en cours d'exercice, au mandat de l'intéressé au sein du comité de groupe (Cass. soc. 10 septembre 2014 n° 13-20.614).

III. Fonctionnement du comité de groupe

1. L'organisation des réunions

Le code du travail contient assez peu de précisions sur le fonctionnement du comité de groupe. Autrement dit, c'est à l'accord conclu pour la mise en place du comité qu'il revient de combler ces lacunes et d'organiser ce fonctionnement.

Le comité de groupe est présidé par le chef de l'entreprise dominante et désigne un secrétaire (**article L 2334-1**) à la majorité des voix parmi ses membres (**article R 2333-1**). Bien que la loi ne le précise pas, le président du comité de groupe peut vraisemblablement participer à l'élection du secrétaire, comme cela est le cas en ce qui concerne le comité d'entreprise.

Ses conditions de fonctionnement peuvent faire l'objet d'un accord soit entre les parties, soit au sein du comité de groupe. Dans le premier cas, doivent participer à la

négociation tous les syndicats habilités à désigner des représentants à ce comité.

Dans les groupes d'entreprises de dimension communautaire dotés d'un comité d'entreprise européen, un accord, dont l'entrée en vigueur est subordonnée à un vote favorable du comité de groupe, peut décider d'aménager les conditions de fonctionnement de ce comité de groupe, et même de le supprimer (**articles L 2343-19 et L 2345-2**).

La première réunion a lieu à l'initiative de l'entreprise dominante dès la constitution du comité de groupe et, au plus tard, dans les 6 mois suivant sa création (**article L 2334-3**).

Les réunions suivantes ont lieu au moins une fois par an sur convocation du président du comité c'est-à-dire le chef de l'entreprise dominante ou son représentant (**article L 2334-2**), les parties pouvant toutefois fixer par accord une périodicité plus rapprochée ou la tenue de réunions exceptionnelles.

Les accords de fonctionnement du comité de groupe prévoient assez souvent 2 ou 3 réunions par an, qui se tiendront chacune sur 2 jours. On trouve aussi assez fréquemment des possibilités d'organiser des réunions extraordinaires en cas de circonstances exceptionnelles.

L'ordre du jour, arrêté par le président et le secrétaire est transmis aux membres du comité au moins 15 jours avant la séance (**article L 2334-2**).

Le comité de groupe peut être amené à voter dans un certain nombre de circonstances : élection des membres du bureau, désignation d'un expert-comptable, action en justice, etc. Sauf s'il en est décidé autrement par le comité de groupe lui-même, on considère que les décisions sont adoptées par un vote à la majorité des suffrages valablement exprimés.

2. Les moyens de fonctionnement

Le temps passé par les représentants du personnel aux réunions du comité leur est payé comme temps de travail effectif par leur entreprise d'origine (**article L 2334-2**).

Les frais de trajet et d'hébergement sont en général mis à la charge de l'employeur ou de l'entreprise dominante par l'accord sur la mise en place du comité de groupe. A défaut, il est logique d'appliquer les mêmes règles que pour le comité central d'entreprise.

La loi ne prévoit aucun crédit d'heures spécifique pour les représentants du personnel au comité de groupe mais un tel crédit peut être prévu par voie d'accord (Circulaire DRT du 28 juin 1984).

Il peut paraître difficile d'exercer efficacement le mandat de représentant du personnel au comité de groupe sans argent, sans temps en plus et sans formation. Ces moyens ne peuvent être accordés que si l'accord de

fonctionnement du comité de groupe le prévoit.

Ainsi, certains accords prévoient, par exemple, une réunion préparatoire sur le temps de travail avant les réunions plénières, l'octroi d'un budget de fonctionnement spécifique, des heures de délégation, la mise en place de commissions spécialisées, des stages de formation économique, etc.

Mais, même en l'absence d'accord, on peut penser, par analogie avec les règles concernant les membres du comité d'entreprise, que ces frais incombent aux entreprises du groupe ou à l'entreprise dominante.

Même si aucun texte ne prévoit expressément une obligation de discrétion et de respect du secret professionnel spécifique aux membres du comité de groupe concernant les informations qui leur sont transmises dans ce cadre, ceux-ci y sont logiquement soumis au titre de leur mandat de membre du comité d'entreprise dont ils sont issus. Généralement, l'accord conclu pour la mise en place du comité de groupe rappelle et prévoit expressément que les membres du comité sont tenus par cette obligation de discrétion.

3. Assistance d'un expert comptable

Pour l'exercice de ses attributions, le comité de groupe peut se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par la société dominante. Celui-ci a accès, pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions, aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe (**article L 2334-4**). Il a accès à tous les documents qu'il estime utiles.

L'expert-comptable du comité de groupe peut consulter, auprès de la société dominante, les éléments qu'elle détient concernant l'ensemble des entreprises françaises et étrangères comprises dans l'établissement des comptes consolidés. L'entreprise dominante ne saurait limiter cette information à un sous-groupe composé des seules sociétés françaises du groupe.

IV. Attributions du comité de groupe

Contrairement au comité d'entreprise, le comité de groupe n'a aucun rôle consultatif. Le code du travail ne prévoit aucune consultation du comité de groupe, alors que c'est largement le cas pour le CE. Le comité de groupe est seulement destiné à recevoir des informations économiques et financières concernant le groupe. Il a été conçu comme un lieu d'échange et de discussions sur la situation et la stratégie du groupe.

Ainsi, il ne se substitue pas aux comités d'entreprise existants. Il a seulement pour objet d'assurer aux représentants du personnel une information plus complète à un niveau supérieur à celui de l'entreprise dans laquelle ils exercent leurs fonctions. Les attributions du comité de groupe sont de ce fait assez limitées et leur définition relativement vagues

1. Informations économiques, financières et sociales

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent.

Il convient de fournir les comptes et du bilan consolidés tels qu'établis par la société dominante sans qu'il y ait lieu de procéder à une consolidation spécifique comprenant les seules sociétés françaises faisant partie du groupe au sens du comité de groupe (Circulaire DRT du 28 juin 1984). Le comité de groupe peut ainsi avoir des informations sur les comptes des filiales étrangères de la société dominante (**article L 2332-1**).

Les avis rendus par les comités d'entreprise sur les orientations stratégiques de leur entreprise lui sont communiqués.

L'information du comité de groupe peut être améliorée par la constitution d'une base de données économiques et sociales sur le groupe.

Dans certaines entreprises, l'évolution de l'emploi et les actions de prévention doivent également donner lieu à information-consultation du comité d'entreprise.

Même si le code du travail ne le précise pas, il va de soi que les informations dues au comité de groupe par l'entreprise dominante doivent être écrites et suffisamment précises et détaillées pour permettre une véritable analyse.

Il faut remarquer que le comité de groupe n'est qu'informé sur la situation présente du groupe, et non sur les décisions à prendre. Les « perspectives économiques pour l'année à venir » ne constituent qu'une prévision tout à fait générale. Si une société du groupe décide par exemple de fermer plusieurs de ses établissements, le comité de groupe n'est pas consulté au préalable sur ce projet, il en est seulement informé a posteriori.

2. Annonce d'OPA ou d'OPE

En cas d'annonce d'offre publique d'achat (OPA) ou d'offre publique d'échange (OPE) portant sur l'entreprise dominante du groupe, le chef de cette entreprise doit en informer immédiatement le comité de groupe (**article L 2332-2**) :

- au cours de cette réunion, le comité décide s'il souhaite entendre l'auteur de l'offre ;
- ce dernier lui adresse dans les 3 jours suivant sa publication, la note d'information visée par l'AMF (Autorités des marchés financiers) ;
- dans les 15 jours suivant la publication de la note d'information, le comité de groupe se réunit pour procéder à son examen et, le cas échéant, à l'audition de l'auteur de l'offre. Si le comité a décidé d'auditionner l'auteur de l'offre, la date de la réunion lui est communiquée au moins 3 jours à l'avance. Lors de la réunion, l'auteur de

l'offre, qui peut se faire assister des personnes de son choix, prend connaissance des observations éventuellement formulées par le comité. Ce dernier peut se faire assister préalablement et lors de la réunion d'un expert de son choix rémunéré par ses soins.

Cette obligation d'informer le comité de groupe des OPA et OPE opérées sur l'entreprise dominante dispense l'employeur d'informer parallèlement les CE des sociétés appartenant au groupe.

3. Le comité de groupe peut agir en justice

Bien que la loi soit muette sur ce point, le comité de groupe est doté de la personnalité civile (Circulaire DRT 24 juin 1984 ; Cass. soc. 23 janvier 1990 n° 86-14.947).

Il peut ainsi agir en justice pour défendre les intérêts dont il a la charge (Cass. soc. 23-1-1990 n° 86-14.947).

Exemple

Un comité de groupe a, dans le cadre de la mission dont il est investi, qualité pour contester en justice une mesure qui a pour effet de modifier la composition du groupe (Cass. soc. 23 janvier 1990 n° 86-14.947).

Chiffres repères

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

Au 1^{er} janvier 2015, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est passé à 9,61 euros brut par heure. En 2014, il s'établissait à 9,53 euros. Cela représente une augmentation du Smic de 0,8% en 2015, contre 1,1% au 1^{er} janvier 2014.

Smic apprenti

Rémunération la 1 ^{ère} année		
<18 ans 25 % du Smic 364,38 €	De 18 à 20 ans 41 % du Smic 597,58 €	>21 ans 53 % du Smic 772,49 € ⁽¹⁾
Rémunération la 2 ^e année		
<18 ans 37 % du Smic 539,28 €	De 18 à 20 ans 49 % du Smic 714,18 €	>21 ans 61 % du Smic 889,09 € ⁽¹⁾
Rémunération la 3 ^e année		
<18 ans 53 % du Smic 772,49 €	De 18 à 20 ans 65 % du Smic 947,39 €	>21 ans 78 % du Smic 1 136,87 € ⁽¹⁾

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

Smic contrat de qualification

Pourcentage du SMIC		
Âge	1 ^{ère} année	2 ^e année
Jusqu'à 21 ans	55 %	65 %
21 à 26 ans	70 %	80 %
26 ans et plus	100 % ⁽¹⁾	100 % ⁽¹⁾

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

Smic contrat de qualification

Pourcentage du SMIC		
Âge	Titulaire d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau	Non titulaire d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau
16 à 21 ans	65 %	55 %
21 à 25 ans	80 %	70 %
26 ans et plus	100 % du SMIC (ou du minimum conventionnel si celui-ci est plus élevé)	

Minimum garanti

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le montant du minimum garanti est porté à 3,52 €.

Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015, le PMSS est fixé à 3 170 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

Depuis le 1^{er} juin 2009, le RSA remplace le RMI. Son montant est variable et dépend de la situation familiale et des ressources perçues au sein du foyer.

Foyer	Nombre d'enfant de moins de 25 ans (ou personnes à charges)				Enfant ou personne à charge supplémentaire
	0	1	2	3	
Personne seule sans aide au logement	514 €	771 €	925 €	1131 €	206 €
Personne seule avec Aide au logement	452 €	647 €	772 €	978 €	
Couple sans aide au logement	771 €	925 €	1079 €	1285 €	
Couple avec aide au logement	647 €	772 €	927 €	1132 €	

Titre restaurant

Le niveau maximum de la part patronale exonérée est de 5,36 €.

Rappelons que la part patronale est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales tant qu'elle représente de 50 % à 60 % de la valeur du Titre restaurant.

Indice de référence des loyers

Au premier trimestre 2015, l'indice de référence des loyers atteint 125,19. Sur un an, il augmente de 0,15 %.

En glissement annuel, il augmente de 0,15 %.

Retraite complémentaire 2015

	Arrco (non cadres)	Agirc (cadres)
Valeur annuelle du point	1,2513 €	0,4352 €
Salaire de référence	15.2589 €	5.3075 €

Indice des prix à la consommation

En mai 2015, l'indice des prix à la consommation (IPC) augmente de 0,2% avec une variation sur un an de +0,3 %.

Sécurité sociale				
Contribution	Assiette	Taux part employeur	Taux part salariale	Total
CSG	98,25% du salaire jusqu'à 4 PSS et 100% au-delà		7,50%	7,50%
CRDS	98,25% du salaire jusqu'à 4 PSS et 100% au-delà		0,50%	0,50%
Contribution solidarité autonomie	Salaire total	0,30%		0,30%
Assurance maladie	Salaire total	12,80%	0,75%	13,55%
Assurance vieillesse plafonnée	Jusqu'à 1 fois le PSS	8,45%	6,80%	15,25%
Assurance vieillesse déplafonnée	Salaire total	1,75%	0,25%	2%
Allocations familiales	Salaire total	5,25%		5,25%
Accident du travail	Salaire total	Variable selon l'activité		Variable
Aide au logement	Jusqu'à 1 fois le PSS	0,10%		0,10%
FNAL (entreprise > 20 salariés)	Jusqu'à 1 fois le PSS	0,40%		0,40%
FNAL (entreprise > 20 salariés)	Au-delà de 1 fois le PSS	0,50%		0,50%
Cotisation chômage	Jusqu'à 4 PSS	4%	2,40%	6,40%
Fonds de garantie des salaires	Jusqu'à 4 PSS	0,30%		0,30%

FGTA-FO REPÈRES :

Une publication de documentation juridique et syndicale
de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation,
des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.



FGTA-FO : 7 passage Tenaille - 75 680 Paris Cedex 14
Tel : 01 40 52 85 10

Directeur de la publication : Dejan Terglav

Rédaction : Cabinet Riera

Mise en page, édition et impression :

Service communication FGTA-FO

Maquette : Comtigo

Impression : FGTA-FO - n°CPPAP : 1115 S 07590 - ISSN 1773-2921